

Implikasi Latihan Dalaman Kepada Guru-Guru Sekolah Rendah

Lokman Bin Mohd Tahir & Kalsom Binti Saleh

Fakulti Pendidikan

Universiti Teknologi Malaysia

Abstrak : Keberkesanan latihan dalaman masih lagi menimbulkan persoalan dan memerlukan kajian lanjutan tentang hasilnya. Oleh itu, kajian ini dilakukan bagi melihat penilaian guru-guru terhadap pengajaran dan pembelajaran yang merujuk kepada komponen faktor-faktor keperluan latihan dalaman dan mengenalpasti kesan latihan dalaman dalam meningkatkan kemahiran mengajar guru. Penilaian juga dilakukan berdasarkan faktor demografi terpilih iaitu pengalaman mengajar dan juga umur. Kajian ini juga melihat perbezaan antara pengalaman mengajar guru dengan keperluan latihan dalaman dan seterusnya juga melihat hubungan antara kesan latihan dalaman dengan faktor keperluan latihan dalaman. Responden kajian terdiri daripada 156 orang guru di sembilan buah sekolah kebangsaan di Zon Tiram, Johor Bahru. Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik sementara ujian t dan ANOVA digunakan untuk menguji hipotesis kajian. Nilai min keseluruhan yang diperolehi ialah 4.02 dan menunjukkan bahawa tahap penilaian adalah tinggi. Kajian ini juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pengalaman mengajar guru dengan keperluan latihan dalaman serta tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kesan latihan dalaman dengan faktor keperluan guru. Sehubungan itu, kajian ini juga mencadangkan agar pihak penganjur terutama pihak sekolah sentiasa mengenalpasti tentang keperluan guru dari masa ke semasa dalam meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran.

Katakunci : latihan dalaman, kesan, guru sekolah rendah

Pengenalan

Perkembangan staf merupakan aspek yang sentiasa diberi perhatian terutama sekali oleh Jemaah Nazir Sekolah apabila mereka membuat pemeriksaan di sekolah. Ia merupakan aktiviti penting bagi meningkatkan mutu pendidikan. Usaha meningkatkan pengetahuan dan menyampaikan maklumat baru bukan sahaja diperlukan oleh guru yang baru mula bertugas malah penting juga kepada guru-guru yang telah lama mengajar. Ini disebabkan banyak perkembangan terkini dalam dunia pendidikan seperti penggunaan komputer dan bahan bantu mengajar elektronik, kurikulum baru mata pelajaran sains dan matematik, perubahan dalam peperiksaan dan lain-lain lagi yang memerlukan kefahaman untuk dilaksanakan oleh guru dalam pengajaran mereka.

Keperluan guru mendapat maklumat terkini dianggap penting kerana mereka adalah merupakan sumber utama dalam menyampaikan ilmu dan melaksanakan dasardasar serta peraturan yang disediakan oleh pihak Kementerian Pelajaran. Perkembangan staf juga mestilah dijadikan sebagai budaya sekolah serta perlu dilaksanakan secara berkala sepanjang tahun. Menurut Joyce dan Calhoun (1999), ...*“Staff development programs must be carefully designed as educational programs for students and the implication of not doing so is serious.”*

Hasrat negara akan dapat dicapai dengan adanya komitmen daripada pihak Kementerian Pelajaran. Mesejnya ini jelas kerana latihan dalam perkhidmatan dan pendidikan berterusan adalah penting terutamanya bagi golongan pendidik. Malah pihak jemaah nazir juga adalah berperanan memastikan sekolah mempunyai perancangan dalam perkembangan staf untuk meningkatkan profesionalisme dan menyampaikan maklumat terkini kepada guru-guru. Semasa membuat pemeriksaan di sekolah, nazir akan memberi input kepada guru melalui kumpulan-

kumpulan kecil. Dalam sesi ini mereka bebas mengeluarkan pendapat dan cadangan serta bertukar-tukar fikiran untuk meningkatkan kualiti pengajaran. Galakan akan diberikan supaya aktiviti perkembangan staf itu diadakan secara berkala sepanjang tahun. Penyumbang perkembangan staf ini mungkin terdiri daripada guru-guru senior atau mereka yang baru menghadiri kursus atau pihak-pihak luar yang mempunyai kemahiran tertentu.

Pernyataan Masalah

Berdasarkan latarbelakang di atas, peranan Jabatan Pelajaran telah melaksanakan penambahbaikan secara komprehensif untuk menyediakan lebih banyak peluang dan akses kepada pendidikan berkualiti, latihan dan pembelajaran sepanjang hayat, membina masyarakat yang inovatif dengan keupayaan sains dan teknologi, untuk mengenalpasti masalah dan mereka bentuk program latihan, objektif program, isi kandungan program, keupayaan tenaga pengajar, bahan bantu yang digunakan oleh jurulatih, komitmen dan hasilnya, perubahan sikap, peningkatan pengetahuan dan kemahiran untuk membuat penilaian pengajaran.

Menurut Abdul Rahim (2007), penilaian adalah berfungsi sebagai pembuat keputusan dalam menentukan keberkesanan sesuatu aktiviti pendidikan yang telah dirancang dan dilaksanakan. Scriven (1974) pula mengatakan bahawa penilaian adalah aktiviti mengumpul dan menyatukan data tingkah laku serta mengaitkannya dengan tujuan yang telah ditetapkan untuk dibuat perbandingan. Dalam konteks di Malaysia, istilah penilaian digantikan dengan pengesanan, iaitu mengesan perkara-perkara yang boleh dibaiki dan ditingkatkan aspek kualitinya.

Jika aktiviti pembangunan profesionalisme dianggap dapat mengubah prestasi guru dan murid, maka perlulah difikirkan cara yang lebih baik untuk mendapatkan kesan atau implikasi program latihan atau program pembangunan profesionalisme berkenaan yang disusun atur oleh pihak pentadbir memberi manfaat kepada dunia pendidikan amnya dan kepada pihak sekolah khususnya. Berdasarkan masalah dan isu yang disebutkan di atas, maka penyelidik ingin meneliti kesan atau implikasi latihan dalaman kepada guru-guru di sekolah kebangsaan.

Objektif Kajian

Berdasarkan konteks di atas, kajian ini mempunyai objektif :

1. Mengenalpasti tahap keperluan latihan dalaman kepada guru-guru di sekolah
2. Mengenalpasti kesan latihan dalaman dalam meningkatkan kemahiran mengajar guru.
3. Mengenalpasti perbezaan antara pengalaman mengajar guru dengan tahap keperluan latihan dalaman.

Kepentingan Kajian

Bertitik tolak dari kesedaran yang timbul bahawa penilaian program latihan perkembangan profesionalisme adalah perlu dilakukan. Ianya adalah bertujuan untuk mengetahui tahap keberkesanan program dalam mencapai matlamat dan objektifnya.

Selain dari itu ianya adalah penting kepada pihak tertentu, seperti pihak penganjur, pihak pentadbir sekolah mahupun oleh pihak peserta iaitu guru. Manfaat hasil kajian dijadikan sebagai rujukan untuk penambahbaikan program latihan yang bakal dilaksanakan supaya lebih berkesan. Bagi pihak guru-guru pula, kajian ini akan menimbulkan kesedaran bahawa latihan dalaman ini penting untuk meningkatkan prestasi dalam pengajaran dan pembelajaran di kelas. Bagi pihak pentadbir dan pengurus organisasi, program latihan ini penting dijadikan sebagai asas untuk membuat keputusan cara yang lebih berkesan untuk memantapkan prestasi pekerja dan

menjamin produktiviti organisasi. Dengan itu, pihak pentadbir sekolah khususnya dapat merancang dan bertindak menggunakan strategi program latihan untuk keberkesanan pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah.

Program latihan perkembangan profesionalisme ini juga dapat membantu pihak jabatan pelajaran daerah dalam merancang strategi yang lebih baik dan berkesan apabila hasil kajian diperolehi. Ianya dapat memberi panduan dan penilaian yang tepat untuk dibuat penambahbaikan. Akhirnya kajian ini dapat membantu memperkembangkan pengetahuan dan kemahiran seperti yang dikehendaki.

Definisi Pembangunan Profesionalisme Keguruan

Istilah pembangunan profesionalisme guru sering kali dikaitkan dengan pembangunan staf atau pembangunan profesional. Namun begitu banyak perdebatan berlaku tentang makna khusus istilah tersebut. John West Burnham dan Pergus O'Sullivan (2004), keadaan ini menjadi sukar kerana mereka yang dianggap pakar dalam bidang pembangunan guru juga tidak mendefinisikan dengan tepat apa yang dimaksudkan dengan istilah. Ini disebabkan oleh amalan proses perkembangan yang pantas dalam bidang pembangunan guru telah mempengaruhi kedua-dua makna dan penggunaan istilah berkenaan (Glover dan Law 1996).

Mereka yang mendefinisikan pembangunan profesionalisme guru sebagai “produk” melihat produk dalam bentuk impak langsung dan impak secara tidak langsung tetapi kritikal dalam menentukan keberkesanan pembangunan profesionalisme guru. Produk dalam impak tidak langsung itu berbentuk peningkatan personel. Pembangunan profesionalisme dilakukan oleh program latihan dalaman dengan tujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemahiran baru di kalangan staf sekolah yang menekankan kesediaan, perancangan, latihan, pelaksanaan dan penilaian (Word dan Thompson 1998).

Komponen Latihan

Perancangan awal tentang pelaksanaan perkembangan staf atau latihan dalaman oleh guru besar tidak boleh dilaksanakan dengan tergesa-gesa kerana dikhuatiri tidak akan memberi kesan seperti yang diharapkan. Dalam melaksanakan aktiviti perkembangan staf ini, beberapa aspek dan komponen yang perlu diberi perhatian. Antaranya adalah kaedah penyampaian di mana banyak teori oleh pengkaji-pengkaji tentang keberkesanan aktiviti ini. Kebiasaannya kaedah penyampaian boleh melalui syarahan, perbincangan, kerja kumpulan, main peranan atau kaedah simulasi. Bagi memberi kesan yang baik kepada peserta maka penggunaan alat-alat seperti kamera, video, pita perakam, komputer, OHP dan sebagainya adalah perlu digunakan.

Begitu juga mendapatkan maklum balas dari peserta tentang keberkesanan aktiviti latihan yang telah dijalankan adalah penting. Pihak pengurusan akan dapat melihat sejauh mana perancangan mereka telah mencapai sasaran. Perlu ada penambahbaikan sekiranya didapati kelemahan dalam pelaksanaannya. Oleh itu seberapa banyak maklumat perlu diperolehi daripada pelbagai pihak terutamanya daripada mereka yang terlibat secara langsung dalam aktiviti berkenaan. Seterusnya, peringkat akhir perkembangan staf ialah pelaksanaan strategi, kaedah, teknik dan pendekatan yang telah dipelajari dalam pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah. Pemantauan perlu dilakukan supaya dapatan baru itu selari dengan apa yang telah disampaikan. Pemimpin sekolah akan dapat merasai berlakunya perubahan baru dalam pengajaran guru sekiranya perkembangan staf itu dilaksanakan dengan berkesan.

Model Program Latihan pembangunan Profesionalisme Guru

Wood et.al (1981) mencadangkan lima peringkat yang berkaitan perlu ada dalam mereka satu bentuk model program latihan dan pembangunan profesionalisme guru. Program tersebut yang boleh dilaksanakan ialah:

Peringkat 1: kesediaan – pihak penganjur mengenalpasti masalah dan perubahan yang diinginkan serta memilih program dan proses yang sesuai. Peserta memahami dan mempunyai komitmen untuk berubah kepada tingkah laku profesional.

Peringkat 2: merancang – kajian oleh Joice dan Peck dalam Wood et.al (1981) membuktikan bahawa di antara faktor yang penting membawa kegagalan program latihan ialah pelaksanaan dan perkembangan yang lemah. Peringkat ini adalah penting untuk memastikan matlamat dijelaskan kepada objektif yang lebih khusus, keperluan mengadakan program dikaji, aktiviti program dirancang, mengenalpasti sumber yang perlu digunakan dan merancang sementara peringkat latihan dan pelaksanaan.

Peringkat 3: latihan – apabila rancangan dilaksanakan, isi kandungan, kemahiran dan sikap yang perlu perubahan dalam tingkahlaku profesional dipelajari.

Peringkat 4: pelaksanaan – apa yang telah dipelajari dalam latihan perlu dilaksanakan. Oleh itu persekitaran yang menggalakkan "*transition*" daripada apa yang dipelajari semasa program latihan dalam aktiviti harian di tempat kerja adalah perlu.

Peringkat 5: pengekalan – (*maintenance*) – tingkahlaku yang baru bukanlah satu yang kekal walau pun ianya telah dilaksanakan. Peringkat ini memastikan pengesanan berterusan oleh sekolah untuk menentukan sama ada tingkah laku masih dipraktikkan dan matlamat dicapai.

Zaidatol Akmaliah (1990) memperkenalkan satu model Pembangunan Profesionalisme (Rajah 2.3.1) Pusingan bermula dengan penentuan kemungkinan tentang keperluan, menyempurnakan keperluan (matlamat guru dan sumber yang diperlukan untuk mencapai matlamat) kemudiannya pelaksanaan (bagaimana proses latihan dapat disampaikan dan ditadbirkan).

Akhir sekali satu penilaian program latihan terhadap daya usaha diadakan (bagaimana objektif dicapai dan sejauhmana perubahan telah mengambil tempat). Apabila pusingan itu lengkap satu perubahan ke arah keperluan yang lain pula mungkin bermula, ini menunjukkan penilaian program latihan itu amat penting.

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan deskriptif untuk mengumpul data dan maklumat kuantitatif bagi mendapatkan gambaran berkaitan kesan latihan dalaman guruguru di sekolah. Penyelidikan ini bercorak penilaian yang membawa kepada penemuan kesan latihan dalaman guru-guru di sekolah. Instrumen yang disediakan merupakan satu set item yang direka berdasarkan kesan latihan yang diperolehi oleh guru-guru daripada latihan dalaman yang disertai. Penyelidik ingin membuat penilaian dan seterusnya membuat penambahbaikan kesan yang diperolehi oleh guru-guru dari latihan dalaman yang telah diterimanya. Penyelidik menyesuaikan soalan soal selidik daripada Sailin Sarabini dalam Tesis Sarjana Pendidikan bertajuk Penilaian Program Latihan dan Pembangunan Profesionalisme Dalam PPSMI (2007) yang telah dilaksanakan di Sabah sebagai instrumen kajian.

Persampelan

Sampel ialah sumber untuk mendapatkan data, manakala populasi adalah jumlah semua ahli dalam kelompok (Mohamad Najib, 1990). Sampel kajian ialah guru-guru yang bertugas di

sembilan buah sekolah kebangsaan yang terpilih. Kaedah pemilihan adalah dengan menggunakan kaedah rawak mudah. Sembilan buah Sekolah Kebangsaan dipilih mewakili Zon C iaitu Zon Tiram. Ia terdiri daripada:

- i. SK Desa Cemerlang, Taman Desa Cemerlang, Johor Bahru
- ii. SK Desa Jaya, Taman Desa Jaya, Johor Bahru
- iii. SK Putri Wangsa, Taman Putri Wangsa, Johor Bahru
- iv. SK Ulu Tiram, Johor Bahru
- v. SK Sungai Tiram, Johor Bahru
- vi. SK Bukit Tiram, Johor Bahru
- vii. SK Mount Austin, Johor Bahru
- viii. SK Pelangi Indah, Taman Pelangi Indah, Johor Bahru
- ix. SK Felda Ulu Tebrau, Johor Bahru

Walau bagaimanapun penyelidik telah menggunakan jadual Krejcie, R.V and Morgan D.W (1970) bagi menentukan jadual sampel daripada populasi. Sebagai rumusannya, seramai 360 ialah saiz populasi manakala saiz sampel sebanyak 155 orang guru iaitu 17 orang untuk sebuah sekolah yang dikaji.

Instrumentasi

Soal selidik digunakan sebagai kaedah pengumpulan data. Kaedah mengumpul data dianggap sesuai dengan faktor masa dan kos kajian yang terhad. Kajian ini menggunakan satu set item berbentuk tertutup sebagai instrumen kajian. Menurut Najib (2003), penggunaan soal selidik sebagai instrumen adalah sesuai kerana mudah ditadbir dan data mudah untuk diproses dan dianalisis, menjimatkan masa, tenaga dan kos. Responden juga dikatakan lebih terbuka dan berani dalam memberikan tindak balas. Selain itu, pewujudan dan pengaturan daripada soal selidik adalah cara yang berkesan dan berjaya jika dilakukan dengan betul dan berhati-hati meningkatkan jumlah maklum balas, memudahkan kesimpulan dan analisa data terkumpul (Azizi et.al., 2007). Dalam kajian ini, penyelidik menyesuaikan soalan soal selidik daripada Sailin bin Sarabini dalam Tesis Sarjana Penilaian program Latihan dan Pembangunan Profesionalisme Dalam PPSMI (2007) yang telah dilaksanakan di Sabah dalam Instrumen kajiannya.

Pembinaan soal selidik

Sebagaimana menurut Mohd Majid (2004), soal selidik lebih praktikal dan berkesan digunakan kerana menggunakan soal selidik dapat meningkatkan ketepatan dan kebenaran gerak balas yang diberikan sampel kerana tidak dipengaruhi oleh gerak laku penyelidik. Responden bebas menyatakan pendapat sendiri untuk menjawab setiap soalan yang diberikan. Soal selidik ini dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu:

Bahagian A : Latar Belakang Responden

Bahagian ini memberi tumpuan kepada latar belakang responden yang terdiri daripada pengalaman mengajar dan juga umur.

Bahagian B: Keperluan latihan dalaman kepada guru-guru

Bahagian ini terdiri daripada 13 item bertujuan untuk mendapatkan penilaian guru terhadap keperluan latihan dalaman atau pembangunan profesionalisme.

Jadual 1 Pecahan Item Mengikut Konstruk

Konstruk	Bil Item
Apakah faktor-faktor keperluan latihan dalaman	13
Apakah kesan latihan dalaman dalam meningkatkan kemahiran guru	10
Jumlah Keseluruhan	23

Kesemua komponen item penilaian program dan juga skor-skor diukur dengan sistem Likert. Ia mempunyai nilai kualitatif yang diukur mengikut skala 5 darjah. Skor 1 bermakna item berkenaan memberikan gambaran amat tidak setuju dan skor 5 memberikan gambaran amat setuju dalam program latihan tersebut. Likert (1932) mencadangkan kaedah penyelidikan sikap yang lebih mudah. Penyelidik perlu memilih satu set pernyataan sikap dan subjek perlu menandakan persetujuan atau pun ketidak persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan sepanjang skala lima poin (atau pun lebih) bermula daripada ‘amat bersetuju’ kepada ‘amat tidak bersetuju’

Jadual 2 Skala Likert

Skala	Nilai
Amat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Tidak pasti	3
Setuju	4
Amat bersetuju	5

Kajian Rintis

Sebelum kajian sebenar dijalankan , kajian rintis telah dilakukan bagi memurnikan lagi alat kajian. Kajian telah dijalankan ke atas 15 orang guru yang tidak terlibat dalam kajian. Guru-guru ini mengajar di Zon B iaitu sekolah di Zon Permas. Tujuan kajian rintis ialah untuk:

- Mengenalpasti masalah berhubung dengan pemahaman dan interpretasi terhadap item soal selidik.
- Untuk melihat jangkamasa yang diperlukan bagi menjawab item yang dikemukakan di dalam soal selidik.
- Untuk mendapat maklum balas daripada responden yang menjawab agar item soal selidik dapat dimurnikan.

Daripada kajian rintis penyelidik mendapati semua item soal selidik dapat difahami oleh guru dengan jelas. Oleh itu penyelidik mengekalkan semua item soal selidik tersebut (Mohamed Najib 1999).

Apakah Tahap Keperluan Latihan Dalaman Kepada Guru-guru Di Sekolah

Jadual 3 menunjukkan maklum balas responden terhadap keperluan latihan dalaman yang dikelolakan oleh pihak sekolah. Dalam kajian ini, aspek keperluan latihan dalaman mengandungi 13 item yang disenaraikan dalam jadual 3. Jadual 3 menunjukkan bahawa nilai skor min B1 hingga B13 berada dalam nilai yang tinggi. Item-item B1 hingga B13 ialah item-item mengenai keperluan latihan dalaman yang diperlukan oleh guru. Susunan nilai skor min ini dipilih oleh responden dengan nilai min tertinggi pada item B1 iaitu 4.22, diikuti dengan item B4 dengan nilai min 4.15. Item B1 ialah meningkatkan ilmu yang berkaitan dengan pendidikan masa kini,

manakala item B4 pula membantu guru membuat pemilihan bagi kaedah pengajaran dan pembelajaran.

Nilai min ketiga tinggi ialah item B3 (4.04) dan seterusnya item-item B7 mempunyai nilai min 4.02, item B8 nilai min 4.00, item B2 nilai min 3.97, item B13 nilai min 3.97, item B6 nilai min 3.88, item B10 nilai min 3.85, item B9 nilai min 3.83 dan item B5 mempunyai nilai skor min terendah iaitu 3.76. Item B5 ialah kandungan latihan dalaman diberi secara mendalam. Nilai keseluruhan min ialah 3.97 iaitu pada tahap tinggi berada di antara nilai 3.68 hingga 5.00. Ini membuktikan bahawa keperluan latihan dalaman adalah pada tahap yang tinggi, iaitu guru memberikan maklum balas memerlukan latihan dalaman bagi meningkatkan kompetensi terutama mengajar dan membimbing pelajar.

Jadual 3 Maklum Balas Responden Terhadap Keperluan Latihan Dalaman Mengikut Peratusan Dan Min

Item	Pernyataan	Maklum Balas Responden (%)					Min	Std Piawai
		ATS	TS	TP	S	AS		
B1	Meningkatkan ilmu yang berkaitan pendidikan masa kini	-	-	5.0	46.3	23.8	4.21	.625
B2	Objektif keperluan latihan dalaman berdasarkan perubahan yang berlaku dalam persekitaran sekolah	-	1.3	13.8	46.3	13.8	3.97	.672
B3	Memberikan kemahiran pengajaran	-	-	15.0	40.0	20.0	4.04	.646
B4	Membantu guru membuat pemilihan bagi kaedah pengajaran dan pembelajaran murid	-	2.5	13.8	41.3	16.3	4.15	2.50
B5	Kandungan kursus diberi secara mendalam	-	5.0	16.3	42.5	11.3	3.77	.758
B6	Member pendedahan kaedah pengajaran yang boleh diaplikasikan dalam bilik darjah	-	5.0	13.8	48.8	7.5	3.88	.899
B7	Memberikan pengukuhan dan pemahaman tentang ilmu dan kemahiran dalam penerapan aspek baru seperti nilai, kemahiran berfikir dan sebagainya	-	1.3	8.8	1.3	13.8	4.01	.667
B8	Membantu mewujudkan suasana pengajaran dan pembelajaran serta pengurusan bilik darjah yang menarik	-	6.3	6.3	47.5	15.0	4.00	.718
B9	Membantu saya dalam melengkapi pengetahuan dan kemahiran dalam semua aspek pengajaran	-	2.5	17.5	43.8	11.3	3.82	.813
B10	Membantu saya dalam memilih dan membina BBM dalam pengajaran dan pembelajaran	-	2.5	15.0	45.0	12.5	3.85	.752
B11	Membantu saya dalam merancang pelbagai aktiviti pengajaran dan	-	1.3	13.8	50.0	10.0	3.90	.650

	pembelajaran							
B12	Membantu saya dalam aspek pengurusan murid seperti menarik minat murid, motivasi murid dan sebagainya	-	1.3	8.8	52.5	12.5	3.96	.686
B13	Menjadikan saya seorang guru yang lebih kreatif dalam pengajaran dan pembelajaran	-	2.5	6.3	48.8	17.5	3.97	.699
Min keseluruhan							3.97	.574

Perbincangan

Bahagian ini membincangkan hasil dapatan kajian berdasarkan persoalan kajian yang dikemukakan agar bersesuaian dengan objektif kajian.

Secara keseluruhannya dapatan kajian telah mendapati bahawa keperluan latihan dalaman untuk guru dalam meningkatkan profesionalisme mereka. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai skor min yang diperolehi adalah pada tahap yang tinggi. Ini membuktikan bahawa latihan dalaman telah memberi manfaat yang cukup besar memenuhi keperluan yang diperlukan oleh guru-guru dan guru-guru masih memerlukan latihan dalaman bagi meningkatkan mutu atau kemahiran pengajaran mereka.

Guru-guru merupakan pelaksana kurikulum dalam sistem pendidikan formal. Oleh itu penyediaan guru yang profesional dengan pengisian latihan-latihan dalaman mengikut kehendak pendidikan semasa adalah penting bagi menghadapi cabaran dan perubahan dalam dunia pendidikan. Dalam kajian ini, dapatan menunjukkan bahawa latihan dalaman mampu memenuhi kehendak guru khususnya berkaitan aspek pengajaran dan pembelajaran. Menurut Craft (1996), program pembangunan profesionalisme adalah perlu demi meningkatkan prestasi kerja, memperbanyak pengalaman, membentuk pengetahuan profesional, meningkatkan pendidikan guru dan menyediakan guru untuk menghadapi perubahan serta cabaran dalam dunia pendidikan. Kajian ini menyokong dapatan kajian Shanti (1998) yang menyatakan bahawa program pembangunan profesionalisme mampu memenuhi kehendak mereka dalam meningkatkan tahap profesionalisme masing-masing.

Menurut Byron (1990) pula program pembangunan profesionalisme mesti mampu memenuhi kehendak peserta, manakala Oldnyd dan Hall (1991) menjelaskan bahawa kehendak dan keperluan itu perlulah berkaitan dengan keperluan pembangunan. Hal yang sedemikian kerana guru yang berminat untuk menyertai latihan yang benar-benar sesuai dengan keperluan mereka. Berdasarkan kajian ini, didapati kandungan latihan yang dijalankan adalah bersesuaian dengan sukatan pelajaran terkini, jelas dan mudah difahami. Namun demikian, dapatan kajian mendapati kelemahan yang perlu diperbaiki terutama dalam aspek membantu guru dalam membina bahan bantu mengajar yang sesuai diaplikasikan dalam pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas. Latihan dalaman yang dianjurkan dapat memenuhi keperluan guru dan lebih bermakna serta bermanfaat. Latihan dalaman ini juga sangat berkesan memberi implikasi yang baik kepada pelajar dan juga guru.

Kesimpulan

Keperluan untuk kecemerlangan dan kecekapan pengajaran dan pembelajaran di sekolah tidak akan dapat dipenuhi tanpa komitmen yang tinggi terhadap nilai pembangunan staf iaitu yang boleh dilakukan melalui latihan dalaman ke arah pembangunan profesionalisme guru. Dapatan

kajian ini menunjukkan tahap penilaian guru yang tinggi berdasarkan latihan dalaman yang dilaksanakan. Peranan sekolah amat besar dalam usaha meningkatkan profesionalisme guru. Oleh itu latihan dalaman untuk guru-guru perlu diperbanyakkan dan lebih meluas lagi serta berterusan untuk perkembangan potensi diri para pendidik dan seterusnya meningkatkan kualiti pendidikan di negara ini.

Rujukan

- Abdul Rahim Hamdan (2007) *Pengajian Kurikulum*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia
- Mohamed Najib Abdul Ghaffar (1999) *Penyelidikan Pendidikan* Universiti Teknologi Malaysia. Skudai
- Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon dan Abdul Rahim Hamdan (2006) *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*.Kuala Lumpur: PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd.
- Mohamad Majid konting (1997) *Kaedah penyelidikan Pendidikan*: Kuala lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Shanti a/p Rangharan (1998) *Peranan Dan Tanggungjawab Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Perguruan Ke arah Pencapaian Pendidikan Cemerlang*.Tesis Sarjana Pendidikan Tidak Diterbitkan: Universiti Kebangsaan Malaysia